Les principales règles de droit

Saisissez la Réf. Internet (Exemple : RDS.01.1.010 ou MOD.502) pour accéder aux actualisations de ces questions/réponses, aux articles du Code du travail et aux modèles téléchargeables (voir mode d'emploi pages 7 et 8).

Réf. Internet
RDS.09.4.020

Qu'est-ce qu'un usage d'entreprise ?

L'usage d'entreprise est une pratique habituellement suivie dans l'entreprise qui permet aux salariés de bénéficier d'avantages supplémentaires par rapport à ce à quoi ils ont droit en vertu de la loi, de la convention collective ou de leur contrat de travail.

Il peut par exemple s'agir du versement d'une prime de 13e mois, d'une journée donnée au salarié lorsqu'il déménage, de jours de congés payés supplémentaires, etc.

A force d'être répété, l'avantage finit par devenir obligatoire pour l'employeur, bien qu'il n'y en ait aucune trace écrite nulle part, ni dans la convention collective, ni dans l'accord d'entreprise, ni dans le contrat de travail des salariés.

Cependant, n'importe quelle pratique ne donne pas nécessairement naissance à un usage d'entreprise.

D'après la jurisprudence, il doit s'agir d'une pratique constante, générale et fixe :

– générale, ce qui signifie qu'elle doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou à une catégorie de salariés (ouvriers, employés, cadres, travailleurs postés, etc.). Un avantage octroyé ne sera pas un usage lorsqu'il ne profite qu'à un seul salarié ;

– constante, ce qui signifie qu'il faut qu'elle se soit répétée un certain nombre de fois. Il n'existe pas de minimum, ni de maximum. Mais l'octroi de l'avantage ne doit pas dépendre de la volonté discrétionnaire de l'employeur et ne doit pas être qu'occasionnel. Par exemple, le versement d'une prime de fin d'année pendant 3 années consécutives aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté suffit pour caractériser la constance de la pratique. Il en est de même du repos compensateur octroyé au personnel, pendant 6 ans, chaque fois qu'un jour férié a coïncidé avec un jour de repos normal dans la semaine ;

– fixe, ce qui signifie que l'avantage octroyé au salarié doit avoir une certaine fixité dans son montant ou dans ses modalités de calcul ainsi que dans ses conditions d'attribution.

Il n'est pas toujours évident de répertorier les usages d'entreprise, d'autant qu'ils sont généralement non écrits. Les représentants du personnel feront donc souvent appel aux salariés ayant de l'ancienneté dans l'entreprise car ils en sont la mémoire vivante.

On en trouve aussi trace dans les bulletins de salaire, notamment pour ceux relatifs au salaire ou aux congés payés supplémentaires.

Les procès-verbaux de comité d'entreprise et les comptes rendus des délégués du personnel sont aussi une source non négligeable, d'où l'intérêt de bien les archiver !

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas d'article du Code du travail associé à cette question.

Réf. Internet
RDS.09.4.040

L'employeur peut-il supprimer un usage d'entreprise ?

Il ne faut pas perdre de vue que l'usage d'entreprise procure au salarié un avantage supplémentaire que l'employeur n'était pas obligé d'attribuer. L'employeur a peut-être voulu octroyer un plus aux salariés à un moment donné, dans un contexte économique, financier ou relationnel particulier. Si ce contexte change, l'employeur peut être tenté de revenir sur ce qu'il a donné pendant un temps et supprimer cet usage.

L'usage d'entreprise peut être unilatéralement supprimé par le chef d'entreprise. Il faut pour cela qu'il le dénonce, sans forcément motiver cette dénonciation.

Si la dénonciation est régulière, les salariés ne pourront rien faire. Ils ne pourront pas prétendre que leur contrat de travail a été modifié, car l'usage ne s'incorpore pas au contrat de travail et ne constitue pas un avantage acquis.

La jurisprudence pose un certain nombre de conditions pour que la dénonciation de l'usage soit valable. La dénonciation d'usage ne peut pas être implicite, il faut lui donner une certaine publicité.

L'employeur doit :

– informer individuellement chaque salarié. Il ne peut pas se contenter d'informer les salariés de la dénonciation de l'usage par voie d'affichage ;

– informer les institutions représentatives du personnel. Il ne peut se contenter d'adresser un courrier au seul secrétaire du comité d'entreprise ;

– respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre l'engagement d'éventuelles négociations. Les juges ne quantifient pas ce délai, mais si un usage a existé pendant 10 ans, il faudra au moins respecter 6 mois de délai avant de ne plus appliquer l'usage.

Si ces trois conditions, qui sont cumulatives, ne sont pas respectées, la dénonciation ne sera pas valable et l'usage continuera à s'appliquer.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas d'article du Code du travail associé à cette question.

Réf. Internet
RDS.09.4.050

Toutes les entreprises sont-elles soumises à une convention collective ?

A côté des lois et règlements, du Code du travail et des usages d'entreprise, figure une source de droit loin d'être négligeable : la convention collective.

La convention collective a vocation à traiter des conditions d'emploi et de travail et des garanties sociales des salariés. Ce texte, signé par les représentants des salariés et les représentants d'employeurs, est l'aboutissement de négociations entre ces deux parties.

La convention collective concerne des sujets aussi variés que la période d'essai, l'indemnisation de la maladie ou de la maternité, la définition des conditions d'attribution de certaines primes, l'indemnité de licenciement, la durée de préavis, les salaires minimum conventionnels, etc.

Toutes les entreprises ne possèdent pas forcément de convention collective. Dans ce cas, seul le Code du travail sera applicable et, le cas échéant, les usages d'entreprise.

En effet, pour qu'une convention collective soit applicable à une entreprise, il faut, d'une part, que cette entreprise entre dans le champ d'application géographique et professionnel visé par la convention collective.

Il faut, d'autre part, que :

– l'employeur soit adhérent à l'un des syndicats patronaux signataires de la convention collective ;

– ou que cette convention soit étendue ou élargie ;

– ou que l'employeur l'applique volontairement.

L'extension a pour effet de rendre obligatoire la convention collective pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. Il importe peu que l'employeur ne soit pas adhérent à l'un des syndicats signataires.

L'élargissement a pour effet de rendre obligatoire dans un secteur territorial ou professionnel une convention collective de branche déjà étendue à un secteur territorial différent ou à un autre secteur professionnel.

Les arrêtés d'extension ou d'élargissement sont publiés au Journal officiel. Ils entrent en vigueur 1 jour franc après la date de leur publication à Paris. Partout ailleurs, ce délai de 1 jour franc ne démarre qu'à compter du jour où le Journal officiel qui les contient est arrivé à la préfecture ou à la sous-préfecture du département.

Une convention collective se compose de son texte de base et d'avenants ou d'annexes qui viennent la compléter ou la modifier.

Un avenant modifie ou complète un article de la convention.

Exemple : La plupart des conventions collectives contiennent des avenants « salaires ».

Une annexe détermine les conditions particulières de travail de certaines catégories de salariés.

Exemple : Il y a souvent des annexes spécifiques aux ouvriers, aux ETAM, aux cadres.

Les avenants ou annexes ont la même valeur juridique que le texte de l'accord lui-même. Ils sont applicables dans les conditions suivantes :

– si l'employeur est adhérent à l'un des syndicats signataires de la convention collective, il devra obligatoirement appliquer les futurs avenants ou annexes, que ceux-ci soient ou non étendus ;

– si l'employeur n'est pas adhérent à un syndicat signataire, les avenants et annexes ne lui seront applicables que s'ils ont été étendus ou élargis.

Il est possible qu'à l'intérieur d'une convention collective étendue figurent des avenants non étendus. Ces derniers ne seront alors applicables qu'aux employeurs adhérents à l'un des syndicats patronaux signataires. Les autres

employeurs continueront d'appliquer les anciens textes tant que ces avenants n'ont pas été pas étendus ou élargis.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas d'article du Code du travail associé à cette question.

Réf. Internet
RDS.09.4.060

Comment déterminer la convention collective applicable à l'entreprise ?

Il n'est pas toujours évident de déterminer si une entreprise relève ou non d'une convention collective , ni de savoir quelle est la convention collective applicable.

Il faut déjà savoir que :

– toutes les entreprises ne sont pas forcément soumises à une convention collective ;

– une seule convention collective est en principe applicable par entreprise ;

– les fonctions du salarié importent peu pour déterminer la convention collective applicable.

La convention collective applicable dépend de l'activité économique de l'entreprise.

La marche à suivre est la suivante :

– se reporter au code NAF, anciennement code APE, attribué par l'INSEE au moment de la création de l'entreprise ou à l'occasion d'un changement d'activité de celle-ci. Le code NAF n'est qu'une indication dans la recherche de la convention collective applicable. Seule l'activité réelle de l'entreprise compte. En cas de doute, il est toujours possible d'interroger l'inspecteur du travail sur l'application d'une convention collective ;

– consulter la table des nomenclatures de l'INSEE, qui retranscrit ce numéro en termes d'activités économiques ;

– reprendre la convention collective qui colle le plus à cette activité et observer dans son préambule si l'activité propre à l'entreprise y est bien référencée.

Certaines conventions collectives ont un champ d'application très large alors que d'autres, au contraire, visent un champ plus précis.

Certaines conventions collectives sont applicables en fonction d'un nombre maximal de salariés (par exemple dans le bâtiment).

Exemple 1 : La convention collective du commerce de détail non alimentaire vise dans son champ d'application des domaines aussi variés que les antiquités, la brocante, les galeries d'art, les arts de la table, la coutellerie, la droguerie, l'équipement du foyer, les bazars, les commerces ménagers, le modélismes, les jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie.

Exemple 2 : Dans le bâtiment, il existe une convention collective propre au personnel ouvrier selon que l'entreprise regroupe plus ou moins de 10 salariés.

Quand l'entreprise exerce plusieurs activités, la démarche est plus complexe. Il faut déterminer son activité principale.